



P U T U S A N

Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

(1.1) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

I PUTU RIKA JULIARTAWAN, bertempat tinggal di Jl. Guru Bangkol LINK. Seraya, RT.004/RW.077 Kel/Desa. Pagesangan Timur Kec. Mataram, dalam hal ini memberikan kuasa kepada:

1. **ARDIANSAH**
2. **DWI EKSAN FAUZI**
3. **SUKANTI SE**
4. **ANIES SUTAN KOERNIADY**
5. **TOMY PEDEN TANGKELEMBANG**
6. **MUHAMMAD BAI DHAWI**
7. **ABDUL HAMID**
8. **IDHAM KHALID MK**
9. **MULYAWAN** : Para Kuasa Hukum, yang kesemuanya berkewarganegaraan

Indonesia, pada Sekretariat Federasi Perjuangan Buruh Indonesia (FPBI) yang beralamat di Jl. Mawar Merah Raya Blok 33 No.18 Kel. Pondok Kopi Kec. Duren sawit Jakarta Timur Prov. DKI Jakarta, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 15 Juli 2019 telah didaftarkan di kepanitaraan pengadilan Negeri Mataram pada hari Selasa, tanggal 23 Juli 2019 dengan register nomor 22/SK.PHI/2019/PN.MTR bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa selanjutnya disebut **PENGGUGAT**;

I a w a n

PT. TIARAKUSUMA PATRIA PERSADA, beralamat di Jalan A.A. GdeNgurah No. 90 – 94, Cakranegara, Kota Mataram, yang diwakili oleh Direktur Utama **ANDREAS KUSUMA PUTRA**, telah memberikan kuasa khusus dengan Nomor: 030.M/KAKH-SK.PHI/VIII/2019 tanggal 08 Agustus 2019, dan oleh karenanya diwakili oleh para kuasa hukumnya, masing masing: dalam hal ini memberikan kuasa kepada:

Hal 1 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. H. EMIL SIAIN, SH., MH,
2. Hj. AYU IRMA HP, SH.
3. H. ALAMSYAH DACHLAN, SH.
4. **ROBBY AKHMAD SURYA DILAGA, SH.,MH.** : semuanya adalah Advokat, yang berkedudukan pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum “ **EMIL SIAIN, SH & REKAN**”, beralamat di Jalan Sriwijaya Nomor 80 B Mataram, berdasarkan surat kuasa khusus Nomor 030.M/KAKH-SK.PHI/VIII/2019 tanggal 8 Agustus 2019 telah didaftarkan di kepanitaraan pengadilan Negeri Mataram pada hari Selasa, tanggal 10 September 2019 dengan register nomor 452/SK.PDT/2019/PN.MTR bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa selanjutnya dalam perkara Nomor:9/Pdt.Sus.PHI/2019/PN.MTR, sebagai:
TERGUGAT.

(1.2) Pengadilan Hubungan Industrial tersebut; Membacaberkas perkara yang bersangkutan; Mendengar kedua belah pihak yang berperkara; Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 22 Juli 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 24 Juli 2019 dalam Register Nomor 9/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Mtr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hal mana berdasarkan pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan :
Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
2. Bahwa berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:
Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau Gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/buruh karena

Hal 2 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

3. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan PHK ini telah menempuh perundingan bipartit tetapi tidak tercapai kesepakatan dan bipartit telah gagal, selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, namun tidak tercapai kesepakatan penyelesaian dan mediator mengeluarkan Surat Anjuran tertulis

5. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:

(1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

6. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja

7. Dalam hal mana tidak tercapai kesepakatan terhadap anjuran Mediator, pihak yang tidak puas dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri kelas 1 A. Kota Mataram. Jln. Langko No.68A. Bahwa dengan demikian gugatan ini telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memenuhi kewenangan relative dan absolute sebagaimana di syaratkan oleh Undang-undang.

DALAM PROVISI

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Sebelum putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

2. Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2017 TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT dengan alasan habis kontrak
3. Bahwa pada saat Penggugat bekerja ditempat Tergugat, Penggugat mendapatkan Hak sebagai berikut:

Tahun 2014

GAJI POKOK : Rp. 945,000 (Sembilan ratus empat puluh lima ribu rupiah)

U. Hadir : Rp. 170,100 (Seratus tujuh puluh ribu seratus rupiah)

U. Prestasi: Rp. 170,100 (Seratus tujuh puluh ribu seratus rupiah)

4. Bahwa UMK kota mataram pada tahun 2014 sebesar Rp. 1,210,000 (Satu juta dua ratus sepuluh ribu rupiah)
5. Bahwa pada saat Penggugat bekerja ditempat Tergugat, Penggugat mendapatkan Hak sebagai berikut:

Tahun 2015

GAJI POKOK : Rp. 1,053,750 (Satu juta lima puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah)

U. Hadir: Rp. 175,625 (Seratus tujuh puluh lima ribu enam ratus dua puluh lima rupiah)

U. Prestasi: Rp. 175,625 (Seratus tujuh puluh lima ribu enam ratus dua puluh lima rupiah)

6. Bahwa UMK kota mataram pada tahun 2015 sebesar Rp. 1,405,000 (Satu juta empat ratus lima ribu rupiah)
7. Bahwa pada saat Penggugat bekerja ditempat Tergugat, Penggugat mendapatkan Hak sebagai berikut:

Tahun 2016

GAJI POKOK : Rp. 1,162,500 (Satu juta seratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah)

Hal 4dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

U. Hadir : Rp. 186,000 (Seratus delapan puluh enam ribu rupiah)

U. Prestasi :Rp. 186,000 (Seratus delapan puluh enam ribu rupiah)

8. Bahwa UMK kota mataram pada tahun 2016 sebesar Rp. 1,550,000 (Satu juta lima ratus lima puluh ribu rupiah)

9. Bahwa pada saat Penggugat bekerja ditempat Tergugat, Penggugat mendapatkan Hak sebagai berikut:

Tahun 2017

GAJI POKOK : Rp. 1,285,666 (Satu juta dua ratus delapan puluh lima ribu enam ratus enam puluh enam ribu rupiah)

U. Hadir : Rp. 197,133 (Seratus sembilan puluh tujuh ribu seratus tiga puluh tiga rupiah)

U. Prestasi : Rp. 197,133 (Seratus sembilan puluh tujuh ribu seratus tiga puluh tiga rupiah)

10. Bahwa UMK kota mataram pada tahun 2017 sebesar Rp. 1,714,210 (Satu juta tujuh ratus empat belas ribu dua ratus sepuluh rupiah)

11. Bahwa sesuai pasal 155 ayat 2 (dua),Undang-undang No.13 Tahun 2003 tuntutan PENGGUGAT akan upah proses Penyelesaian adalah sah menurut hukum.

12. Bahwa pada saat PENGGUGAT bekerja di tempat TERGUGAT, TERGUGAT membayar upah kepada PENGGUGAT dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku.

13. Bahwa sesuai pasal 96, Undang-undang No.13 Tahun 2003 tuntutan PENGGUGAT akan sisa pembayaran upah dibawah upah minimum adalah sah menurut hukum.

14. Bahwa berdasarkan Point ke1 dan 2 dalam provisi,Tergugat diwajibkan membayar kepadaPENGGUGATupah proses sejak diterimanya Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut sebesar:

September 2017 sampai Juli 2019 = 23 bulan

Rp. 1,714,210 X 23 bulan= Rp. 39,426,830 (Tiga puluh sembilan juta empat ratus dua puluh enam ribu delapan ratus tiga puluh rupiah)

Dan Tergugat juga diwajibkan tetap membayar upah setiap bulannya yg biasa di terimaPenggugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap atasPerselisihan ini

15. Bahwa berdasarkan point 3, 5 dan point 7 provisi TERGUGAT wajib membayar sisa kekurangan pembayaran upah kepada PENGGUGAT dengan rincian sebagai berikut :

Hal 5dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No	UMK kota mataram Tahun 2014	Gaji Pokok Penggugat tahun 2014	Kekurangan gaji (2-3)	Yang harus dibayarkan
1	Rp.1,210,000	Rp. 945,000	Rp. 265,000,00	Rp. 265,000 x 7 bulan = Rp. 1,855,000,00
	UMK kota mataram Tahun 2015	Gaji Pokok Penggugat tahun 2015	Kekurangan gaji (2-3)	Yang harus dibayarkan
2	Rp. 1,405,000,00	Rp. 1,053,750,00	Rp. 351,250,00	Rp. 351,250 x 12 bulan = Rp. 4,215,000,00
	UMK Kota mataram Tahun 2016	Gaji Pokok Penggugat tahun 2016	Kekurangan gaji (2-3)	Yang harus dibayarkan
3	Rp. 1,550,000,00	Rp. 1,162,500,00	Rp. 387,500,00	Rp. 387,500 x 12 bulan = Rp. 4,650,000,00
	UMK Kota mataram Tahun 2017	Gaji Pokok Penggugat tahun 2017	Kekurangan gaji (2-3)	Yang harus dibayarkan
4	Rp. 1,714,210,00	Rp. 1,285,666,00	Rp. 428,544,00	Rp. 428,544 x 7 bulan = Rp. 2,999,808,00
	Total kekurangan dari tahun 2014 s/d 2017			RP. 13,719,808,00

16. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I, No.PER.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, PENGUGATberhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2018 dan tahun 2019masing-masing sebesar Rp.1,825,000,00(Satu juta delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah) + Rp. 2,012,610,00(Dua juta dua belas ribu enam ratus sepuluh rupiah) = Rp. 3,837,610,00(Tiga juta delapan ratus tiga puluh tujuh ribu enam ratus sepuluh rupiah)

17. Bahwa, *mengingat* hingga gugatan ini diajukan TERGUGATtidak membayarkan upah dan hak-hak lain yang seharusnya diterima oleh PENGUGAT.

18. Hal ini berkesesuaian dengan isi dan ketentuan pasal Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni:

(1) *Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Pimpinan Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada*

Hal 6dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

- (2) *Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua*

Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat – alat bukti sebagaimana dimaksud pasal 180 (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan lebih dahulu (putusan serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (*Uitvoerbarbijvorraad*).

DUDUK PERKARA

1. Bahwa TERGUGAT adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 2012, bergerak dibidang rumah makan, beralamat di Mataram Mall, Jl. Pejanggik, Cilinaya, Kota Mataram Nusa Tenggara Barat 83231, serta mempekerjakan kurang lebih sebanyak 30 orang pekerja/buruh.
2. Bahwa perusahaan TERGUGAT memproduksi makanan, sejak berdiri pada tahun 2012, sampai sekarang, sehingga proses produksi ditempat TERGUGAT bersifat tetap dan terus-menerus.
3. Bahwa alur/proses produksi ditempat TERGUGAT adalah sebagai berikut:
Bahan mentah □ Masak (koki) □ Penyajian (oleh waiters) □ Costumer
□ Casir
4. Bahwa apabila salah satu bagian alur/proses produksi yang disebutkan dalam point 3 (tiga) dalam duduk perkara hilang, maka akan mengakibatkan kegagalan dalam proses produksi/menghasilkan barang ditempat TERGUGAT.
5. Bahwa penjelasan cara kerja dari bagian proses produksi yang disebutkan dalam poin 3 (tiga) adalah sebagai berikut:
 - Bahan mentah: Bahan yang dibeli dari pasar oleh kepala koki untuk diolah menjadi makanan.
 - Masak: Proses pengolahan bahan mentah menjadi makanan yang siap disajikan.
 - Penyajian: Pengantaran makanan yang akan disajikan di meja customer oleh waiters (pelayan).
 - Costumer: Pengunjung/pelanggan
 - Casir: Tempat pembayaran (bagian administrasi perusahaan)
6. Bahwa PENGGUGAT bekerja ditempat TERGUGAT dibagian inti produksi yang disebutkan dalam poin 3 (tiga) dan penjelasan dalam poin 5 (lima)

Hal 7 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa PENGGUGAT bekerja ditempat TERGUGAT dengan cara melamar kerja langsung ditempat TERGUGAT dan ditempatkan pada bagian produksi ditempat TERGUGAT sesuai data dalam poin 6 (enam).
8. Bahwa pada saat masuk bekerja ditempat TERGUGAT, PENGGUGAT menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan yang disyaratkan oleh TERGUGAT.
9. Bahwa setelah menjalani masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan, PENGGUGAT menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh TERGUGAT
10. Bahwa selama bekerja ditempat TERGUGAT, PENGGUGAT selalu menandatangani perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dikontrak secara terus-menerus, tanpa pernah ada jeda waktu dalam perpanjangan tersebut, serta PENGGUGAT tidak pernah diberikan salinan perjanjian kerja oleh TERGUGAT.
11. Bahwa ditempat TERGUGAT telah terbentuk Serikat Pekerja/Buruh Pimpinan Tingkat Perusahaan Federasi Perjuangan Buruh Indonesia PT.Tiara Kusuma Patria Persada, (PTP FPBI PT.TKPP) yang berafiliasi dengan Federasi Perjuangan Buruh Indonesia (FPBI), dengan nomor pencatatan SP/SB oleh Disnakertrans Kota Mataram: 172/Penc. SP/1/Disnaker/2017, tertanggal 26 Januari 2017.
12. Bahwa pada tanggal 13 Februari 2017, PENGGUGAT mengirimkan Surat Permohonan Sosialisasi keberadaan Serikat Pekerja/Buruh kepada TERGUGAT dengan nomor surat 02/B/PTP.FPBI.PT.TKPP/2/2017
13. Bahwa 31 Mei 2017, TERGUGAT merumahkan PENGGUGAT yang disampaikan secara lisan, oleh TERGUGAT terhitung dari tgl 1 Juni 2017.
14. Bahwa pada tanggal 1 Juni 2017, PENGGUGAT tetap datang ditempat TERGUGAT untuk melakukan pekerjaan, akan tetapi TERGUGAT tidak mempekerjakan PENGGUGAT.
15. Bahwa pada tanggal 1 September 2017, TERGUGAT melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, yang dilakukan secara lisan. Dengan dalih habis masa kontrak.
16. Bahwa pada tanggal 6 Juli 2017, PENGGUGAT melalui serikat pekerja/buruh telah mengirimkan surat undangan bipartit yang pertama kepada TERGUGAT mengenai permasalahan hak status kerja dengan Nomor surat:05/B/PTP.FPBI.PT.TKPP/07/2017
17. Bahwa pada tanggal 9 Juli 2017 PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak dapat melaksanakan perundingan bipartit mengenai permasalahan hak

Hal 8 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-Phi/2019/PN Mtr



status kerja, dikarenakan pihak TERGUGAT tidak berkesempatan hadir untuk melaksanakan perundingan bipartit.

18. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2017 PENGGUGAT melalui serikat pekerja/buruh telah mengirimkan surat undangan bipartit ke-2 (dua) kepada TERGUGAT mengenai permasalahan hak status kerja dengan Nomor surat: 06/B/PTP.FPBI.PT.TKPP/7/2017
19. Bahwa pada tanggal 14 Juli 2017 PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak dapat melaksanakan perundingan bipartit mengenai permasalahan hak status kerja, dikarenakan pihak TERGUGAT tidak berkesempatan hadir untuk melaksanakan perundingan bipartit.
20. Bahwa pada tanggal 1 Oktober 2017 PENGGUGAT melalui serikat pekerja/buruh telah mengirimkan surat undangan bipartit ke-3 (tiga) kepada TERGUGAT mengenai permasalahan hak status kerja dengan Nomor surat: 06/B/PTP.FPBI.PT.TKPP/10/2017
21. Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2017, PENGGUGAT dan TERGUGAT melaksanakan perundingan bipartit mengenai permasalahan hak status kerja, tetapi dalam perundingan tersebut tidak juga terjadi kesepakatan (*deadlock*).
22. Bahwa pada tanggal 30 Oktober 2017 PENGGUGAT melayangkan surat permohonan mediasi terkait perselisihan hak status kerja, kepada dinas tenaga kerja Kota Mataram.
23. Bahwa pada tanggal 30 november 2017 PENGGUGAT dan TERGUGAT melakukan sidang mediasi ke I yang intinya sidang mediasi akan dilanjutkan pada tanggal 14 desember 2017.
24. Bahwa pada tanggal 14 desember 2017 PENGGUGAT dan TERGUGAT melakukan sidang mediasi ke II yang intinya mediasi akan dilanjutkan pada tanggal 21 desember 2017.
25. Bahwa pada tanggal 21 desember 2017 PENGGUGAT dan TERGUGAT melakukan sidang mediasi ke III yang intinya sidang tidak mendapatkan kesepakatan.
26. Bahwa pada tanggal 23 januari 2018 mediator kota mataram mengeluarkan Anjuran Dengan nomor surat 560/013.a/naker/II/2018
27. Bahwa pada tanggal 2 Februari 2018, PARA PENGGUGAT mengirimkan Surat Tanggapan/Jawaban Anjuran Tertulis kepada Disnakertrans Kota Mataram, yang pada intinya menerima isi Anjuran
28. Bahwa pada tanggal 23 Januari 2018 PARA PENGGUGAT mendapat risalah mediasi yang intinya mediasi tidak menemukan kesepakatan



29. Bahwa PENGGUGAT bekerja ditempat TERGUGAT dimana jenis usaha produksi TERGUGAT bersifat terus menerus dan tetap yang memproduksi makanan, sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT dengan TERGUGAT bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat (1) huruf (d) dan ayat (3) Jo 1230 point 4, 1337, 1338 KUHPer Perjanjian Kerja PKWT antara Para PENGGUGAT dengan TERGUGAT *Batal Demi Hukum* karena tidak memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian yang menyatakan;

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

1320 KUHPer menyatakan:

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. *Suatu sebab yang halal*

1337 KUHPer menyatakan:

Suatu sebab adalah Terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum

1338 KUHPer menyatakan:

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya

Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu

30. Bahwa sejak awal berdiri pada tahun 2012 sampai hari ini, TERGUGAT adalah perusahaan yang bersifat tetap dan terus menerus, sehingga jenis usaha produksi ditempat TERGUGAT adalah bersifat terus menerus dan tetap. Maka dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT dengan TERGUGAT demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai ketentuan pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



serta Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyatakan;

Pasal 59

Ayat (2)

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”

Ayat (7)

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 15 ayat 2 menyatakan;

“Dalam Hal PKWT tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.”

- 31.** Bahwa alur produksi yang diterapkan dalam proses produksi ditempat TERGUGAT sesuai penjelasan dalam poin 3 (tiga) dan poin 4 (empat), maka dapat dikategorikan perusahaan TERGUGAT jenis pekerjaannya bersifat tetap dan dikerjakan secara terus-menerus sehingga menjadi satu kesatuan proses produksi yang tidak dapat dipisahkan dari setiap bagiannya, sesuai Keputusan Menteri No. 233 Tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus Pasal 3 huruf (k) yang menyatakan;

“Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan terus pemeliharaan/perbaikan alat produksi.”

- 32.** Bahwa berdasarkan fakta-fakta diatas sejak awal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT dengan TERGUGAT BATAL DEMI HUKUM, karena bertentangan dengan ketentuan *Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 52 ayat (1) huruf (d) dan ayat (3), Pasal 54, Pasal 58, Pasal 59 ayat (2) dan (7), Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 15 ayat (2), Keputusan Menteri No. 233 Tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus Pasal 3 huruf (k), sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan*

Hal 11 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-Phi/2019/PN Mtr



TERGUGAT terhadap PENGUGGAT DEMI HUKUM berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

- 33.** Bahwa karena berdasarkan hal diatas sudah seharusnya TERGUGAT wajib tunduk dan patuh terhadap undang-undang yang berlaku dan keputusan hukum yang mengikat untuk merubah status kerja PENGUGGAT dari pekerja Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi pekerja tetap atau menjadi pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) di tempat TERGUGAT.
- 34.** Bahwa akibat hukum dari berubahnya status PENGUGGAT dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGGAT batal demi hukum. Dan TERGUGAT wajib mempekerjakan kembali PENGUGGAT pada posisi dan jabatan semula dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- 35.** Bahwa akibat hukum dari berubahnya status PENGUGGAT dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGGAT (I Putu Rika Juliartawan) batal demi hukum karena bertentangan ketentuan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 pasal 151 ayat (3) yang menyatakan;
“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”
- 36.** Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGGAT batal demi hukum sesuai ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan;
“Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.”
- 37.** Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT belum mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka TERGUGAT wajib melaksanakan segala kewajibannya terhadap PENGUGGAT dengan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya sesuai Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 155 ayat (2) yang menyatakan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

38. Bahwa oleh karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT batal demi hukum, maka sesuai Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 155 ayat (2) PENGGUGAT berhak atas upah yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT, sejak diterimanya Gugatan ini di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Mataram sebesar sebagai berikut:

September 2017 sampai Juli 2019 = 22 bulan

Rp. 1,714,210,00X 22 bulan= Rp. 37,712,620,00 (Tiga puluh tujuh juta tujuh ratus dua belas ribu enam ratus dua puluh rupiah)

39. Bahwa Gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 180 (1) HIR, sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dilaksanakan terlebih dahulu (*putusan serta merta*) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (*Uitvoerbarbijorraad*).

Berdasarkan seluruh dalil-dalil tersebut diatas, maka PENGGUGAT memohon kepada majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Mataram berkenan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara ini dengan putusan sebagai berikut:

DALAM PROVISI

1. Menerima dan mengabulkan provisi PENGGUGAT untuk seluruhnya.

2. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar upah proses kepada PENGGUGAT sebagai berikut :

September 2017 sampai Juli 2019 = 22 bulan

Rp. 1,714,210,00 × 22 bulan= Rp. 37,712,620,00 (Tiga puluh tujuh juta tujuh ratus dua belas ribu enam ratus dua puluh rupiah)

3. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT untuk membayar kekurangan upah Penggugat mulai tahun 2014-tahun 2017 sebesar:

No	UMK kota mataram Tahun 2014	Gaji Poko Penggugat tahun 2014	Kekuranga n gaji (2-3)	Yang harus dibayarkan
1	Rp. 1,210,000,00	Rp. 945,000	Rp. 265,000.00	Rp. 265,000 x 7 bulan = Rp 1,855,000,00
	UMK kota	Gaji Poko	Kekurangan	Yang harus dibayarkan

Hal 13dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	<i>mataram</i> Tahun 2015	<i>Penggugat</i> tahun 2015	<i>gaji</i> (2-3)	
2	Rp. 1,405,000,00	Rp. 1,053,750,00	Rp. 351,250,00	<i>Rp. 351,250 x 12 bulan =</i> <i>Rp. 4,215,000,00</i>
	<i>UMK Kota</i> <i>mataram</i> Tahun 2016	<i>Gaji Poko</i> <i>Penggugat</i> tahun 2016	<i>Kekurangan</i> <i>gaji</i> (2-3)	<i>Yang harus dibayarkan</i>
3	Rp. 1,550,000,00	Rp. 1,162,500,00	Rp. 351,250,00	<i>Rp. 387,500 x 12 bulan =</i> <i>Rp. 4,650,000,00</i>
	<i>UMK Kota</i> <i>mataram</i> Tahun 2017	<i>Gaji Poko</i> <i>Penggugat</i> tahun 2017	<i>Kekurangan</i> <i>gaji</i> (2-3)	<i>Yang harus dibayarkan</i>
4	Rp. 1,714,210,00	Rp. 1,285,666,00	Rp. 428,544,00	<i>Rp. 428,544 x 7 bulan =</i> <i>Rp. 2,999,808,00</i>
	Total kekurangan dari tahun 2014 s/d 2017			<i>RP. 13,719,808</i>

4. Bahwa berdasarkan

petaruran Menteri Tenaga Kerja R.No.PER.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, PENGGUGAT berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2018 dan 2019 masing-masing sebesar:

Maret 2018: Rp. 1,825,000,00 (Satu juta delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah)

Maret 2019: Rp. 2,012,610,00 (Dua juta dua belas ribu enam ratus sepuluh rupiah)

5. Menghukum dan Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya lebih dahulu (putusan serta merta) meskipun ada upaya hukum Verzet maupun kasasi (Uit Voerbaar bij Vorraad).

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat dengan Tergugat batal demi hukum.
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja.
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat Belum Pernah Putus.
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Hal 14 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah setiap bulannya yang biasa diterima oleh Penggugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas perselisihan ini
7. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 100.000,00 (Seratus ribu rupiah) setiap harinya sejak dibacakan putusan ini.
8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (putusan serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (Uit Voerbar bij Vorraad).
9. Membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat.

Atau apabila Majelis Hakim yang terhormat berkehendak lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex aequo et bono).

- (2.2) Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;
- (2.3) Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;
- (2.4) Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;
- (2.5) Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa gugatan Penggugat *error in persona*. Penggugat telah keliru menarik Tergugat sebagai pihak yang digugat dalam perkara ini, dimana Penggugat mendudukkan PT. Tiarakusuma Patria Persada sebagai pihak yang tidak ada hubungan hukum dengan Penggugat karena Penggugat adalah pelayan / waiter di Lesehan / Restaurant Begibung karena Lesehan Begibung adalah Perusahaan Perorangan yang didirikan berdasarkan Izin Usaha Rumah Makan Nomor: 045.2/012.P/IURM/BPMP2T/III/2015 tanggal 31 Maret 2015 dan Tanda Daftar Perusahaan Nomor 23.07.5.56.06961 tanggal 01 April 2015 sehingga seharusnya Penggugat menarik Lesehan / Restaurant Begibung sebagai pihak Tergugat bukan Tergugat *a quo* sebab antara PT. Tiarakusuma Patria Persada dengan lesehan Begibung berbeda kepengurusan. Hal ini mengakibatkan gugatan Penggugat *error in persona* sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima.
2. Bahwa selain itu gugatan Penggugat *obscuur libel* karena tidak jelasnya kronologis yang dituangkan pada posita gugatan yang didalilkan oleh Penggugat sebagai dasar untuk mengajukan gugatan, dimana pada

Hal 15 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



angka 4 positanya Penggugat menyebutkan "Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan PHK ini telah menempuh perundingan bipartit tetapi tidak tercapai kesepakatan dan bipartit telah gagal, selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, namun tidak tercapai kesepakatan penyelesaian dan mediator mengeluarkan surat anjuran tertulis".

3. Bahwa hal tersebut menunjukkan ketidakjelasan Penggugat, karena dalam dalil tersebut Penggugat menyatakan menunjuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sebagai Mediator dalam pelaksanaan Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat, hal ini menyebabkan gugatan Penggugat menjadi kabur, sehingga gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima.
4. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, jelas gugatan Penggugat tidak jelas dan atau kabur/ *obscuur libel* dan error in persona, hal ini membawa konsekuensi hukum yaitu tidak jelasnya subyek hukum yang didudukkan sebagai Tergugat dalam perkara ini sehingga gugatan yang tidak jelas / kabur (*obscuur libel*) seperti gugatan Penggugat ini, sehingga haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

Bahwa apa yang tertuang dalam bagian eksepsi adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini.

1. Bahwa apa yang tertuang dalam bagian eksepsi adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini.
2. Bahwa pada pokoknya Tergugat menolak seluruh dalil dari Penggugat kecuali yang diakui secara tegas.
3. Bahwa tidak benar dalil Penggugat pada dasar gugatan pada angka 1 sampai dengan angka 7, oleh karena Bipartit yang dilakukan antara Tergugat dengan Penggugat bukan membahas dan membicarakan tentang masalah hubungan kerja namun membicarakan mengenai masalah :
 - a. Jam kerja yang berlaku pada saat bulan Ramadhan; dan
 - b. Pemoangan upah.

Yang mana tidak ada kaitannya dengan yang diperkarakan saat ini dengan penjelasan Bahwa dalil Penggugat pada poin ke 16 sampai dengan poin 21 yang pada intinya menjelaskan tentang perundingan Bipartit yang dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat merupakan perundingan yang tidak sesuai dan tidak saling terkait dengan apa yang



menjadi pokok masalah dalam sengketa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial *a quo*, sebab yang di rundingkan adalah dari risalah bipartit yang Tergugat miliki tidak konsisten terhadap apa yang dipermasalahkan dan bukan bipartit berlanjut karena setiap bipartit yang dilakukan terdapat berbeda-beda pokok bahasan yang dirundingkan. Seperti perundingan Bipartit sesuai dengan risalah bipartite pada tanggal 19 Mei 2017 yang mana Penggugat mengajukan Bipartit berdasarkan pokok masalah ke tidak harmonisan di lingkungan kerja, sedangkan pada risalah bipartite pada tanggal 21 Juli 2017 yang mempermasalahkan tentang pemberian upah pada bulan puasa ramadhan pada Juni 2017 yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, kemudian pada risalah bipartite pada tanggal 10 Oktober 2017 adalah membahas tentang status pekerjaan dan pada risalah Bipartit yang pada tanggal 8 Desember 2017 yang membahas tentang SK pengangkatan sebagai pegawai Tetap, dari kesemua Bipartit yang dimiliki Tergugat sangatlah berbeda dengan apa yang menjadi tuntutan dan pokok masalah yang dimintakan Penggugat sebagaimana dalam Gugatannya sehingga menimbulkan inkonsistensi serta tidak adanya keterkaitan sama sekali antara bipartite yang satu dengan *bipartite* yang lainnya;

4. Bahwa tidak benar Tergugat pernah melakukan mediasi dengan Penggugat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sebagaimana yang didalilkan Penggugat, dalil Penggugat tersebut adalah cerita yang mengada-ngada / dikarang-karang oleh Penggugat, sehingga haruslah ditolak.
5. Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan bahwa pada tanggal 31 Agustus 2017 Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan kontrak kerja Penggugat telah berakhir. Yang benar adalah, berdasarkan kesepakatan kerja yang sudah ditandatangani Penggugat, Penggugat menyetujui untuk melakukan kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, dimana berdasarkan Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang ditandatangani oleh Penggugat pada tanggal 17 April 2017 kesepakatan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah pada tanggal 30 September 2019, sebagaimana yang tertuang pada angka 1 disebutkan "Kesepakatan Kerja ini berlaku sejak 01-04-2017 sampai dengan tanggal 30-09-2017. Pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Lesehan Begibung terjadi karena memang telah berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dengan Lesehan Begibung sehingga dengan



telah berakhirnya perjanjian maka berakhir pula hubungan hukum antara Penggugat dengan Lesehan Begibung oleh karena perjanjian tersebut di tandatangani bersama para pihak sebagaimana dalam KUH Perdata Pasal 1338 yang menyatakan bahwa Perjanjian merupakan Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya (*Pacta sunt servanda*) sehingga haruslah dipatuhi dan dihormati;

6. Bahwa di tempat Kerja Penggugat yakni Lesehan Begibung adalah sebagai waiter, dimana tugas pokok sebagai waiters bukan termasuk pekerjaan yang bersifat tetap, dikarenakan proses produksi masih bisa berjalan meskipun tidak ada waiters sehingga tidak cukup beralasan untuk di angkat sebagai pegawai tetap;
7. Bahwa tidak benar dalil Penggugat dalam provisi pada angka 1 sampai dengan angka 9 karena yang benar Penggugat sudah menerima upah sesuai dengan UMK yang berlaku di Kota Mataram dan terhadap penjelasan Penggugat tentang perincian penerimaan upah terhadap Penggugat sebenarnya sama dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, hanya saja Penamaan saja yang berbeda yang berlaku di perusahaan, karena berdasarkan fakta dan bukti yang ada Penggugat maupun pekerja lain selain Penggugat di Perusahaan Tergugat selalu menerima upah di atas ketentuan UMK Kota Mataram dan tetap dibayarkan. Dimana upah UMK Kota Mataram saat itu tahun 2017, yaitu Rp1.714.000,00 tetap dibayarkan, kecuali kalau pekerja tidak hadir tanpa keterangan atau ada ketentuan lain yang berlaku di perusahaan maka upah dipotong. Sehingga dalil Penggugat tersebut haruslah ditolak;
8. Bahwa mengenai penghitungan Upah yang terjadi di Lesehan Begibung, sama sekali tidak pernah membayarkan Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Mataram apabila Penggugat bekerja sesuai dengan Jadwal dan waktu kerja normalnya. Adapun maksud dari Pemecahan perhitungan dengan istilah uang hadir dan uang prestasi sejak awal merupakan salah satu dari kebijakan penetapan skala upah di perusahaan Tergugat. Adapun contoh perhitungan skala upah akan Tergugat jelaskan sebagai berikut :
 - a. Menurut perhitungan dengan upah pokok 100% (yang sama dengan UMK)
UMK Tahun 2017 : Rp. 1.714.216,00 (untuk misal 25 hari kerja dalam 1 bulan)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jadi upah per-hari : Rp. 1.714.216,00: 25 hari kerja = Rp. 68.568

Contoh seandainya karyawan tidak masuk kerja 1 hari tanpa keterangan (Alpa)= Rp.1.714.216,00 – Rp. 68.568,00 = Rp. 1.645.647,00

b. Menurut perhitungan di Lesehan begibung:

UMK Tahun 2017 = Rp. 1.714.216,00

yang kemudian di pecah menjadi:

75% Upah Pkok = Rp. 1.285.662,00

25% Tunjangan = Rp. 428.554,00

Jadi Upah per hari sebelum tunjangan = Rp. 1.285.662 : 25
= Rp. 51.426,00

Tunjangan (prestasi dan kehadiran) = Rp 428.554 : 25
= Rp.17.142,00

Jadi Upah total per hari + Tunjangan = Rp.51.426 + (Rp. 8.571 x 2)
= Rp. 68.568,00

Contoh seandainya karyawan tidak masuk kerja 1 hari tanpa keterangan/Alpa =Rp.1.714.216 – Rp. 68.568 = Rp. 1.645.647,00

Sehingga perhitungan dari 2 bentuk versi di atas adalah sama;

9. Bahwa pemecahan uang hadir dengan uang prestasi tersebut adalah berfungsi sebagai factor penilaian/penghargaan terhadap seseorang karyawan yang dilihat dari kompetensi, nilai, peran, fungsi yang lebih daripada karyawan lainnya meskipun karyawan tersebut menduduki jabatan dan golongan yang sama di dalam perusahaan;
10. Bahwa Penggugat tidak sepakat dengan dalil Penggugat pada Poin ke 13 karena Penggugat telah menggiring opini dengan kata merumahkan tanpa ada penjelasan dan alasan yang terang dan perlu yang mulia ketahui saat ini Penggugat telah menyandang status sebagai tersangka dalam Kasus Pencemaran nama baik berdasarkan Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil penyidikan Nomor: B/25/V/2019/DitReskrim tertanggal 14 Mei 2019 yang mana dalam surat tersebut menjelaskan setelah diperiksa saksi-saksi dan di gelarnya perkara maka Penyidik sepakat untuk diletakkan status tersangka pada diri Penggugat dengan adanya perbuatan tindak pidana telah terjadi pencemaran nama baik Tergugat yang dilakukan oleh Penggugat. Lebih jelas lagi sebelum laporan polisi ini Tergugat layangkan ke Kepolisian, Tergugat sudah terlebih dahulu berseteru dengan Penggugat mengenai Pencemaran

Hal 19 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



nama baik melalui selebaran yang dilakukan Penggugat dan menanggapi hal tersebut, akhirnya Perusahaan merumahkan Penggugat dengan memberikan skorsing karena perbuatannya tersebut hingga bergulir sampai Penggugat menjadi Tersangka;

11. Bahwa selain itu pula alasan untuk memberikan skorsing/merumahkan kepada Penggugat tidak lain adalah menghindari sabotase terhadap makanan yang disajikan dan kejadian yang tidak di inginkan di tempat kerja mengingat agar terhindar dari terganggunya pelayanan konsumen;
12. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat yang dalam Duduk Perkara Poin 4 menyatakan bahwa pada intinya Penggugat berpendapat jika alur produksi yang disebutkan dalam pekerjaan Penggugat yaitu dari Bahan Mentah lalu di masak oleh koki kemudian di sajikan oleh Waiter yang kemudian sampai kepada Customer, dan Waiter tidak di libatkan maka akan mengakibatkan kegagalan dalam proses Produksi merupakan Opini yang sangat mengada-ada, sebab waiter bukan sama sekali termasuk ke dalam bagian yang melakukan operasi produksi. Bisa di ambil contoh restoran cepat saji seperti KFC dan McDonald, Richese Factory, Burger King, bahkan Gojek dan Grab yang mana dalam penyajian makanan sama sekali tidak membutuhkan yang dinamakan sebagai Waiter namun sama sekai tidak membuat restoran cepat saji tersebut mengalami kegagalan dalam proses produksi/menghasilkan barang, sehingga interpretasi Penggugat dalam hal ini sangat tidak masuk akal dan terlalu dini meganggap jika tidak ada waiter maka proses operasi produksi akan terhambat, selaras dengan penjelasan di atas, Waiter atau pramusaji juga bukanlah termasuk sebagai bagian inti dari produksi dari sebuah bagan system di rumah makan, sehingga dalil tersebut sudah jelas patut untuk di tolak atau dikesampingkan;
13. Bahwa dari uraian di atas maka, Tergugat yakin bahwa Majelis Hakim Yang Mulia dapat menilai mana perkara yang benar-benar berdasarkan hukum dan mana perkara yang mencoba memanipulasi hukum dengan menyembunyikan fakta-fakta demi kepentingan pribadinya.

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memutus dengan amar sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi dari Tergugat untuk seluruhnya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan hukum bahwa gugatan Para Penggugat tidak jelas atau obscur libel sebab tidak jelasnya subyek hukum yang ditarik sebagai Tergugat.
3. Menyatakan hukum gugatan penggugat tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara menurut perundang-undangan yang berlaku.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Demikian Eksepsi sekaligus jawaban ini dan atas perkenan Majelis Hakim Yang Mulia diucapkan terima kasih.

(2.8) Menimbang bahwa selanjutnya penggugat telah mengajukan replik dan tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

(2.9) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. P-1 : Copy dari aslinya, surat pembayaran hak cuti dan surat penundaan biparte dari tergugat kepada penggugat.
2. P-2 : Copy dari aslinya, Risalah perundingan Bipartit.
3. P-3 : Copy dari copy, surat anjuran nomor surat: 560/013.a/naker/II/2018 tertanggal 23 Januari 2018
4. P-4 : Copy dari copy, risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tertanggal 23 Januari 2018
5. P-5 : Copy dari aslinya, slip gaji penggugat dari bulan Januari 2017 sampai dengan September 2017, dan bulan April 2016
6. P-6 : Copy dari aslinya, print out rekening transfer upah penggugat dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017.
7. P-7 : Copy dari copy, keputusan gubernur Nusa Tenggara Barat no: 561-648 tahun 2013 tentang penetapan upah minimum kota Mataram tahun 2014.
8. P-8 : Copy dari aslinya, slip gaji di perusahaan tergugat di tahun 2014.
9. P-9 : Copy dari copy, keputusan gubernur Nusa Tenggara Barat no: 561-698 tahun 2014 tentang penetapan upah minimum kota Mataram tahun 2015.
10. P-10 : Copy dari aslinya, slip gaji di perusahaan tergugat di tahun 2015.
11. P-11 : Copy dari copy, keputusan gubernur Nusa Tenggara Barat no: 561-698 tahun 2015 tentang penetapan upah minimum kota Mataram tahun 2016.
12. P-12 : Copy dari aslinya, slip gaji di perusahaan tergugat di tahun 2016.

Hal 21 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang terdapat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



13. P-13 : Copy dari copy, keputusan gubernur Nusa Tenggara Barat no: 561-958 tahun 2016 tentang penetapan upah minimum kota Mataram tahun 2017.
14. P-14 : Copy dari aslinya, slip gaji di perusahaan tergugat di tahun 2017.
15. P-15 : Copy dari copy, surat pelaporan pelanggaran ketenagakerjaan.
16. P-16 : Copy dari copy, surat laporan hasil pemeriksaan perusahaan PT. Tiara Kesuma Patria Persada oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Pulau Lombok.

(2.9) Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telahpula mengajukan saksi dan/atau ahli yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi : Ni NengahKaswari
Pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat adalah pekerja kontrak yang diperpanjang setiap 6 (enam) bulan secara otomatis dan di PHK karena kontraknya habis.
2. Saksi : Ni KomangSugiarti
Pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat adalah pekerja kontrak yang diperpanjang setiap 6 (enam) bulan secara otomatis dan di PHK karena kontraknya habis.
3. Saksi : Hindun Sri
Pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat adalah pekerja kontrak yang diperpanjang setiap 6 (enam) bulan secara otomatis dan di PHK karena kontraknya habis.

(2.10) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telahmengajukan bukti surat berupa:

1. T-1 : Copy dari aslinya, foto copy ijin usaha rumah makan no: 045:/0012.P/IURM/BPMP2T/III/2015 yang dikeluarkan oleh Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu untuk membuka dan / mendirikan / meneruskan ijin usaha di bidang rumah makan dengan bentuk dan nama perusahaan Lesehan Begibung. Tertanggal 31 Maret 2015.
2. T-2 : Copy dari aslinya, tanda daftar perusahaan perorangan berdasarkan undang-undang republik Indonesia no. 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan dengan nomor TDP: 23.07.5.56.06961 atas nama perusahaan Lesehan Begibung dengan status kantor tunggal dan kegiatan usaha pokok restoran tertanggal 01 April 2015.
3. T-3 : Copy dari aslinya, tanda bukti laporan TBL/245 a/VIII/2017/NTB/SPKT yang menerangkan berdasarkan laporan



polisi nomor: LP/254/VIII/2017/NTB/SPKT saudara Andreas Kesuma Putra telah melaporkan adanya tindak pidana pencemaran nama baik atas nama I Putu Rika Juliartawan, tertanggal 24 Agustus 2017.

4. T-4 : Copy dari aslinya, surat pemberitahuan perkembangan hasil penelitian laporan nomor: B/296/IX/2017/Ditreskrimum tertanggal 11 September 2017.
5. T-5 : Copy dari aslinya, surat pemberitahuan perkembangan hasil penyidikan format A3 nomor: B/200/IV/2018/Ditreskrimum tertanggal 4 Juni 2018.
6. T-6 : Copy dari copy, surat pemberitahuan perkembangan hasil penyidikan format A4 B/25/V/2019/Ditreskrimum tertanggal 14 Mei 2019.
7. T-7 : Copy dari aslinya, kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang ditanda tangani oleh penggugat atas nama Putu Rika Juliartawan, yang mana dalam kesepakatan tersebut berakhir sampai 30-09-2017.

(2.11) Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telahpula mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi :Kuswanto
Pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat I Putu Rika Juliartawan bekerja mulai tahun 2014 sampai oktober 2017 sebagai pegawai kontrak di restoran begibung yang satu manajemen dengan PT. Tiara Kusuma Patria Persada yang diperpanjang setiap 6(enam) bulan secara otomatis dan juga menyatakan penggugat di PHK karena kontraknya habis.

2. Saksi :Suharyono
Pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat I Putu Rika Juliartawan adalah pegawai kontak di rumah makan begibung yang satu manajemen dengan PT. Tiara Kusuma Patria Persada yang diperpanjang setiap 6(enam) bulan sekali secara otomatis dan di PHK karena habis masa kontraknya.

(2.12) Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukankesimpulannya masing-masing tanggal 31 Oktober 2019

(2.13) Menimbang bahwa para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukanlagi dan mohon putusan;

(2.14) Menimbang bahwa untuk menyingkat putusan, segala sesuatu yangtermuat dalam berita acara persidangan dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGANHUKUM

DALAM PROVISI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (3.1) Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas.
- (3.2) Menimbang bahwa oleh karena Penggugat telah mengajukan tuntutan provisi, maka majelis hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan tuntutan provisi Penggugat berupa:
1. Pembayaran Upah Proses Bulan September Tahun 2017 sampai Juli 2019 = 22 bulan sejumlah Rp. 37.712.620,00 (tiga puluh tujuh juta tujuh ratus dua belas ribu enam ratus dua puluh rupiah).
 2. Membayar kekurangan upah mulai Tahun 2014 sampai Tahun 2017 sejumlah Rp. 13.719.808,00 (tiga belas juta tujuh ratus sembilan belas ribu delapan ratus delapan rupiah).
 3. Pembayaran THR tahun 2018 sejumlah Rp. 1.825.000,00 (satu juta delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah).
 4. Pembayaran THR tahun 2019 sejumlah Rp. 2.012.610,00 (dua juta dua belas ribu enam ratus sepuluh rupiah).
- (3.3) Menimbang bahwa terhadap tuntutan provisi Penggugat telah dibantah oleh Tergugat sesuai jawaban Tergugat tertanggal 28 Agustus 2019 dalam eksepsinya yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat telah keliru menarik Tergugat sebagai pihak yang digugat.
- (3.4) Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari secara cermat permohonan Provisi yang di ajukan Penggugat, sebenarnya sudah masukmateri pokok perkara, yang masih harus di buktikan baik Penggugat maupun Tergugat di persidangan, oleh karenanya tuntutan provisiyang di ajukan Penggugat sepatutnyadinyatakan di tolak.

DALAM EKSEPSI

- (4.1) Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakaneksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:
1. Gugatan Penggugat error in persona.
 2. Gugatan Penggugat Obscuur libel.
- (4.2) Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Penggugat telahmenanggapi bahwa, penggugat pada prinsipnya tetap pada gugatan sebagai mana telah disampaikan.Karena tidak error in persona serta tidak keliru dan menolak dalil-dalil tergugat pada eksepsi yang termuat pada jawaban tergugat, karena PT. Tiara Kusuma Patria Persada adalah badan hukum yang menjadi subjek hukum sehingga mempunyai hubungan hukum dengan penggugat.
- (4.3) Menimbang bahwa tergugat dalam Eksepsinya menyatakan bahwa gugatan penggugat error in persona karena penggugat telah keliru menarik Tergugat

Hal 24dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



sebagai pihak yang digugat dalam perkara ini, dimana penggugat mendudukan PT. Tiara Kusuma Patria Persada sebagai pihak yang tidak ada hubungan hukum dengan Penggugat karena Penggugat adalah pelayan/waiter di Lesehan / Restaurant Begibung karena Lesehan Begibung adalah Perusahaan Perorangan yang didirikan berdasarkan izin Usaha Rumah Makan Nomor: 045.2/012.P/IURM/BPMP2T/III/2015 tanggal 31 Maret 2016 dan tanda daftar perusahaan Nomor 23.07.5.56.06961 tanggal 01 April 2015 sehingga seharusnya Penggugat menarik Lesehan/Restaurant Begibung sebagai pihak Tergugat bukan Tergugat aquo sebab PT. Tiara Kusuma Patria Persada dengan lesehan Begibung berbeda kepengurusan.

(4.4) Menimbang bahwa tergugat untuk membuktikan eksepsinyan mengajukan bukti T-1 ijin usaha rumah makan no: 045:/0012.P/IURM/BPMP2T/III/2015 yang dikeluarkan oleh Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu untuk membuka dan / mendirikan / meneruskan ijin usaha di bidang rumah makan dengan bentuk dan nama perusahaan Lesehan Begibung. Tertanggal 31 Maret 2015, dan T-2 tanda daftar perusahaan perorangan berdasarkan undang-undang republik Indonesia no. 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan dengan nomor TDP: 23.07.5.56.06961 atas nama perusahaan Lesehan Begibung dengan status kantor tunggal dan kegiatan usaha pokok restoran tertanggal 01 April 2015, akan tetapi fakta yang terjadi adalah berbeda dengan keterangan saksi-saksi yang di ajukan Tergugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa lesehan/restoran Begibung adalah 1 (satu) manajemen PT. Tiara Kusuma Patria Persada.

(4.5) Menimbang setelah majelis hakim meneliti secara cermat gugatan penggugat yang telah dilampiri anjuran dari dinas tenaga kerja kota Mataram nomor 560/013.a/naker//2018 sesuai bukti P-3 telah ditemukan keterangan pihak pengusaha dalam angka 2 yang menyatakan bahwa pekerja adalah pekerja kontrak pada rumah makan begibung yang satu manajemen dengan PT. Tiara Kusuma Patria Persada dan dalam risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tertanggal 23 Januari 2018 sesuai bukti p-4 tercantum nama perusahaan PT. Tiara kusuma Patria Persada dan dalam pendapat pengusaha pada point 2 juga secara jelas menyatakan Penggugat adalah pekerja kontrak pada rumah makan begibung yang satu manajemen dengan PT.Tiara Kusuma Patria Persada. Oleh karenanya majelis hakim berkesimpulan bahwa antara penggugat I Putu Rika Juli Artawan dengan PT. Tiara Kusuma Patria Persada yang dipekerjakan di rumah makan begibung adalah satu manajemen, maka antara Penggugat dengan Tergugat ada hubungan kerja.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (4.6) Menimbang bahwa sesuai ketentuan Undang-Undang nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dalam Pasal 1 ayat (15) dinyatakan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- (4.7) Menimbang bahwa oleh karena antara Penggugat dengan PT. Tiara Kusuma Patria Persada ada hubungan kerja, maka adalah benar yang didudukkan sebagai Tergugat adalah PT. Tiara Kusuma Patria Persada.
- (4.8) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan penggugat error in persona sangat patut dan beralasan hukum untuk dinyatakan ditolak.
- (4.9) Menimbang bahwa Tergugat dalam Eksepsinya menyatakan bahwa gugatan Penggugat Obscuur libel karena tidak jelasnya kronologis yang dituangkan pada posita gugatan yang didalilkan oleh Penggugat, bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan PHK ini telah dirundingkan secara bipartit tetapi tidak tercapai kesepakatan, selanjutnya ditempuh penyelesaian melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi namun tidak tercapai kesepakatan. Terhadap hal tersebut diatas, jelas gugata Penggugat tidak jelas dan atau kabur / Obscuure Libel dan Error in Persona, maka majelis hakim mempertimbangkan bahwa secara jelas dan terang benderang bahwa didalam anjuran dinas tenaga kerja kota mataram nomor 560/013.a/naker/II/2018 tertanggal 23 januari 2018 dalam pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator dalam angka 4 dinyatakan bahwa sebelum diadakan mediasi para pihak telah melakukan perundingan secara bipartit namun perundingan gagal mencapai kesepakatan, maka pihak pekerja membawa perselisihan tersebut ke dinas tenaga kerja kota mataram untuk diselesaikan melalui mediator, oleh karenanya eksepsi tergugat yang menyatakan bipartit telah gagal selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten Bekasi adalah tidak beralasan hukum.
- (4.10) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan penggugat Obscuure libel sangat patut dan beralasan hukum untuk dinyatakan ditolak.

DALAM POKOK PERKARA

- (5.1) Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang padapokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hal 26 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



- (5.2) Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menolak seluruh dalil dari penggugat kecuali yang diakui secara tegas.
- (5.3) Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbuktistatus penggugat adalah pegawai kontrak (PKWT).
- (5.4) Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak sebagai berikut :
1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat dengan Tergugat batal demi hukum.
 2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja.
 3. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus.
- (5.5) Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, makaberdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;
- (5.6) Menimbang bahwa berdsarkan hal tersebut diatas maka majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu menyangkut masalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- (5.7) Menimbang bahwa penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-16 dan saksi-saksi 1.NiNengahKaswari, 2.Ni KomangSugiarti, 3.Hindun Sri.
- (5.8) Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh penggugat yaitu alat bukti surat P-2 tentang Risalah perundingan Bipartit tanggal 10 oktober 2018 dan P-3 tentang anjuran Dinas Tenaga Kerja kota Mataram dan P-4 tentang risalah perundingan perselisihan Hubungan Industrial serta saksi Ni NengahKaswari yang pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat adalah pekerja kontrak yang diperpanjang setiap 6 (enam) bulan secara otomatis dan di PHK karena kontraknya habis, saksi Ni KomangSugiarti Pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat adalah pekerja kontrak yang diperpanjang setiap 6 (enam) bulan secara otomatis dan di PHK karena kontraknya habis, dan saksi Hindun Sri Pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat adalah pekerja kontrak yang diperpanjang setiap 6 (enam) bulan secara otomatis dan di PHK karena kontraknya habis.
- (5.9) Menimbang bahwa tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-7 dan saksi-saksi yaitu 1 Kuswanto, 2 Suharyono.



- (5.10) Menimbang bahwa dari alat bukti yang diajukan oleh tergugat yaitu alat bukti surat T-7 tentang Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu. Serta saksi Kuswanto yang pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat I Putu Rika Juliartawan bekerja mulai tahun 2014 sampai oktober 2017 sebagai pegawai kontrak di restoran Begibung yang satu manajemen dengan PT. Tiara Kusuma Patria Persada yang diperpanjang setiap 6(enam) bulan secara otomatis dan juga menyatakan penggugat di PHK karena kontraknya habis. Dan saksi Suharyono yang pada pokoknya menerangkan bahwa penggugat I Putu Rika Juli Artawan adalah pegawai kontak di rumah makan Begibung yang satu manajemen dengan PT. Tiara Kusuma Patria Persada yang diperpanjang setiap 6(enam) bulan sekali secara otomatis dan di PHK karena habis masa kontraknya.
- (5.11) Menimbang bahwa berdasarkan Gugatan Penggugat angka 9 yang menyatakan bahwa Penggugat menjalani masa percobaan selama 3 (Tiga) bulan, Penggugat menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu yang diberikan oleh Tergugat sebagai mana petitum angka 2 yang menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu batal demi Hukum.
- (5.12) Menimbang bahwa bahwa sampai dengan Penggugat mengajukan kesimpulan tanggal 31 Oktober 2019 tidak dapat menunjukkan bukti sebelum bersepakat dengan Tergugat terkait Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) telah menjalani masa percobaan, sedangkan saksi-saksi yang diajukan Penggugat tidak dapat menjelaskan secara pasti tanggal berapa, bulan berapa, dan tahun berapa Penggugat menjalani masa percobaan, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan sangat patut dan beralasan Hukum petitum Penggugat angka 2 dinyatakan di tolak.
- (5.13) Menimbang bahwa sesuai petitum Penggugat angka 3 yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) sejak adanya Hubungan Kerja. Maka majelis mempertimbangkan bahwa sesuai ketentuan Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 59 ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat



diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ayat (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Ayat (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Dan Ayat (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- (5.14) Menimbang bahwa Penggugat sampai dengan menyampaikan kesimpulan tanggal 31 Oktober 2019 tidak dapat menunjukkan bukti-bukti yang menyatakan bahwa Tergugat memang benar telah melanggar sebagaimana ketentuan di atas sehingga dapat membatalkan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) oleh karenanya majelis hakim berkesimpulan bahwa petitum Penggugat angka 3 sangat patut dan beralasan Hukum untuk dinyatakan di tolak.
- (5.15) Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatan provisinya angka 2 menyatakan bahwa pada tanggal 31 Agustus Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan alasan kontrak habis, terhadap gugatan tersebut Tergugat telah membantah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat pada tanggal 31 Agustus 2017 sesuai jawaban Tergugat tertanggal 28 Agustus 2019 dalam eksepsinya pada angka 5 menyatakan bahwa tidak benar dalil penggugat yang menyatakan telah melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) pada tanggal 31 Agustus 2017 yang benar adalah berdasarkan kesepakatan kerja yang di tanda tangani Penggugat berlaku sejak 01-02-2017 sampai dengan 30-09-2017 terhadap sanggahan tergugat penggugat tidak menyangkal bahkan dalam Replik Penggugat tertanggal 4 September 2019 dalam pokok perkara angka 5 Penggugat menyatakan bahwa benar Jawaban Tergugat yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan dalil habis kontrak kerja.
- (5.16) Menimbang bahwa sesuai bukti T-7 tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu antara Koeswanto sebagai pihak pertama dengan I Putu Rika Juli



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Artawa sebagai pihak kedua dalam angka 1 menyatakan bahwa kesepakatan kerja ini berlaku sejak 01-04-2017 sampai dengan tanggal 30-09-2017.

- (5.17) Menimbang bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut diatas dalam kaitannya dengan satu sama lain ternyata bersesuaian, majelis hakim berpendapat bahwa penggugat I Putu Juliartawan adalah pegawai kontrak (PKWT) yang perjanjian kerjanya telah berakhir dan putus hubungan kerjanya karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- (5.18) Menimbang bahwa sesuai ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 61 ayat 1 dinyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila : dalam huruf b dinyatakan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- (5.19) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas petitum Penggugat angka 4 yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak, oleh karenanya majelis hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- (5.20) Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas, gugatan Penggugat tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;
- (5.21) Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat ditolak maka Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;
- (5.22) Memperhatikan pasal 134 HIR/Pasal 160 R.Bg, pasal 136 HIR/Pasal 162 RBg, undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan

MENGADILI:

DALAM PROVISI

- Menolak Provisi Penggugat tersebut;

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp 345.000,00 (tiga ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Mataram, pada hari Jumat, tanggal 8 November

Hal 30 dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2019 oleh kami, Isnurul Samsul Arif,S.H., M.Hum sebagai Hakim Ketua, I WayanWenen, S.H, M.Hdan Putut Wibisono, S.Emasing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkanpada Hari Selasa tanggal 12 November 2019 dalam persidangan terbuka untuk umumoleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut,Taswijiyanti,S.Hsebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri kuasa penggugat dan kuasa tergugat.

Hakim Anggota

Hakim Ketua

I WAYAN WENEN. SH.,MH

ISNURUL SYAMSUL ARIF, SH,MHum

PUTUT WIBISONO, SE

Panitera Pengganti

TASWIJIYANTI, SH

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp 6.000,00;
2. Proses	:	Rp 39.000,00;
3. PNBP.....	:	-
4. Panggilan	:	Rp 300.000,00;
		<hr/>
Jumlah	:	Rp 345.000,00; (tiga ratus empat puluh lima ribu rupiah) ;

Hal 31dari 32 hal Putusan Nomor 9 /Pdt.Sus-PHI/2019/PNMtr

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)